

HUBUNGAN ANTARA KEPUASAN KOMPENSASI FINANSIAL DENGAN JOB INVOLVEMENT PADA PEGAWAI NEGERI SIPIL DI BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH PROVINSI JAWA TENGAH

Rizky Meutia Ramadita, Harlina Nurtjahjanti
Fakultas Psikologi Universitas Diponegoro
Rizkymeutia46@yahoo.co.id, harlina_nc@yahoo.com

ABSTRAK

Kesadaran akan pentingnya peran sumber daya manusia pada era globalisasi ini memiliki kontribusi yang tak kalah penting dalam pembangunan nasional. Salah satu strategi dilakukan dengan memperbaiki dan meningkatkan kinerja birokrasi atau organisasi publik. Keberhasilan Pegawai Negeri Sipil (PNS) dalam menjalankan tugasnya di organisasi publik dapat ditinjau dari sikap pegawai pada pekerjaannya yang disebut dengan keterlibatan kerja. Faktor yang berpengaruh terhadap keterlibatan kerja atau *job involvement* di antaranya pemberian stimulasi berupa kompensasi finansial.

Penelitian ini bertujuan mengetahui hubungan antara kepuasan kompensasi finansial dengan *job involvement* pada PNS di Badan Kepegawaian Daerah, Badan Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak dan Keluarga Berencana serta Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional Jawa Tengah. Populasi penelitian ini berjumlah 343 orang dengan sampel penelitian sebanyak 40 orang. Penentuan sampel menggunakan teknik *purposive sampling*. Pengumpulan data menggunakan skala *job involvement* terdiri dari 27 aitem ($\alpha = 0,875$) dan skala kepuasan kompensasi finansial terdiri dari 33 aitem ($\alpha = 0,910$).

Hasil analisis regresi sederhana diperoleh $r_{xy} = 0,395$ dengan $p = 0,006$ ($p < 0,05$), artinya ada hubungan positif yang signifikan antara kepuasan kompensasi finansial dengan *job involvement*. Hasil tersebut menunjukkan bahwa semakin tinggi kepuasan kompensasi finansial maka semakin tinggi tingkat *job involvement* dan sebaliknya. Kepuasan kompensasi finansial memberikan sumbangan efektif terhadap variabel *job involvement* sebesar 15,6 % sedangkan 84,4 % berasal dari faktor-faktor lain yang tidak diungkap dalam penelitian ini.

Kata Kunci : *Job Involvement*, Kepuasan Kompensasi Finansial, Pegawai Negeri Sipil (PNS).

RELATIONSHIP BETWEEN SATISFACTION FINANCIAL COMPENSATION WITH JOB INVOLVEMENT IN CIVIL SERVANTS AT REGIONAL EMPLOYMENT BOARD CENTRAL JAVA PROVINCE

Rizky Meutia Ramadita, Harlina Nurtjahjanti*
Rizkymeutia46@yahoo.co.id, harlina_nc@yahoo.com
Fakultas Psikologi Universitas Diponegoro

ABSTRACT

Awareness of the importance of the role of human resources in the era of globalization has contributed no less important in national development. One strategy is done by improving and enhancing the performance of the bureaucracy or public organization. The success of the Civil Servants (PNS) in carrying out their duties in public organizations can be seen from the attitude of employees at work is called work engagement. Factors that affect job involvement or job involvement among stimulation in the form of financial compensation.

This study aims to determine the relationship between job satisfaction with financial compensation in civil involvement in the Regional Employment Board , Women Empowerment , Child Protection and Family Planning and the National Population and Family Planning Central Java. The study population numbering 343 people to sample as many as 40 people . Determination of the sample using purposive sampling technique . Collecting data using the job involvement scale consists of 27 aitem ($\alpha = 0,875$) and financial compensation satisfaction scale consists of 33 aitem ($\alpha = 0,910$).

Results of simple regression analysis obtained $r_{xy} = 0,395$ with $p = 0,006$ ($p < 0,05$), meaning that there is a significant positive relationship between job satisfaction with the involvement of financial compensation. These results indicate that the higher the satisfaction of financial compensation, the higher the level of job involvement and vice versa. Satisfaction of financial compensation to contribute effectively to the job variable involvement of 15,6 % , while 8,4 % came from other factors that are not revealed in this study.

Keywords : Job Involvement , Satisfaction Financial Compensation , Civil Servants (PNS).

*Responsible Author

PENDAHULUAN

Perkembangan zaman menuntut setiap organisasi untuk senantiasa melakukan perubahan inovatif dan dinamis demi mempertahankan eksistensinya di mata publik, baik pemerintah maupun swasta. Konsep pengembangan sumber daya manusia menjadi fokus utama dalam upaya mempertahankan eksistensi demi tercapainya tujuan organisasi. Fathoni (2006,h.8) menyatakan bahwa sumber daya manusia (SDM) merupakan modal dan kekayaan terpenting dari setiap kegiatan manusia dan dapat dimanfaatkan secara optimal bagi kepentingan organisasi maupun individu.

Kesadaran akan pentingnya peran SDM pada era globalisasi ini memiliki kontribusi yang tak kalah penting dalam pembangunan nasional. Salah satu strategi yang dapat dilakukan ialah dengan memperbaiki dan meningkatkan kinerja birokrasi. Birokrasi sebagai salah satu unsur kekuatan daya saing bangsa, bahkan sebagai penentu utamanya, haruslah memiliki kompetensi dan kinerja tinggi demi pencapaian tujuan, tidak saja profesionalitas dan pembangunan citra pelayanan publik, tetapi juga sebagai perekat pemersatu bangsa (Sedarmayanti, 2009, h.319).

Pelayanan umum yang menjadi misi dan tugas utama pegawai pemerintah diorganisasikan ke dalam KORPRI (Korps Pegawai Negeri Indonesia). Kedudukan Pegawai Negeri Sipil (PNS) sebagai abdi negara dan masyarakat diharapkan dapat terwujud secara seimbang (Ismail, 2009, h. 108). Kebijakan otonomi daerah yang telah dicanangkan sebagai usaha memaksimalkan potensi PNS dalam melayani masyarakat tampaknya belum terealisasi dengan baik.

Inspeksi mendadak oleh Plt.Walikota Semarang Hendrar Prihadi di lingkungan Pemkot Semarang, Jawa Tengah usai libur lebaran tahun 2012 lalu menemukan banyak ruangan yang sepi dari aktivitas kerja. Bahkan pegawai yang hadir tampak duduk bersantai dan ngobrol di luar ruangan (Suara Merdeka, 24 Agustus 2012). Minimnya peran aktif PNS terhadap peningkatan kualitas pelayanan memberikan kerugian tersendiri bagi masyarakat. Keinginan untuk dapat berperan aktif dalam pekerjaannya dapat dilihat dari sikap pegawai pada pekerjaan yang dimiliki. Keterlibatan kerja sebagai salah satu sikap pegawai terhadap pekerjaannya dimaknai dengan istilah *job involvement*.

Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Provinsi Jawa Tengah sebagai instansi yang menjadi bagian dalam Pemerintah Provinsi Jawa Tengah masih ditemukan sejumlah masalah kepegawaian. Berdasarkan hasil observasi dan wawancara, peneliti menemukan adanya kecenderungan pegawai untuk enggan berpartisipasi aktif dalam tugas kerja. Mereka terlihat menampilkan antusiasme yang rendah saat bekerja. Hal tersebut ditandai dengan kurangnya semangat pegawai untuk mengawali aktivitasnya dengan bekerja. Pegawai juga tampak sibuk dengan kegiatan lain yang tidak berhubungan dengan pekerjaan, misalnya saja memainkan *handphone* serta ada pula yang hanya duduk sambil berbincang-bincang saat jam kerja berlangsung.

Job involvement menurut Robbins dan Judge (2011, h.110-111) serta Hiriyappa (2009, h.134) merupakan bagian dari sikap kerja yang didefinisikan sebagai tingkat identifikasi seseorang dengan pekerjaannya, aktif berpartisipasi dalam bekerja dan menganggap kinerja penting bagi harga dirinya. Pegawai dengan tingkat *job involvement* yang tinggi memiliki identifikasi kuat dan peduli terhadap pekerjaannya.

Sulistiyani (2011, h.232) mengungkapkan adanya program kompensasi dapat mendorong pegawai secara psikologis untuk memberikan kontribusi yang lebih baik dalam bekerja. Pemberian kompensasi berpengaruh pada peningkatan dedikasi pegawai terhadap perusahaan dan pekerjaan (Sedarmayanti, 2011, h. 149).

Hasibuan (2003, h.117-118) mendefinisikan kompensasi, yakni semua pendapatan berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima pegawai sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Kompensasi juga merupakan salah satu aspek yang berarti bagi pegawai, karena bagi pegawai besarnya kompensasi mencerminkan ukuran nilai kinerja pegawai tersebut (Sulistiyani dan Rosidah, 2003, h. 206).

Penerapan kompensasi juga dilakukan oleh sektor organisasi publik yang dinyatakan Mahmudi (2007, h. 173-177) dengan istilah sistem *reward*. Sistem ini dibagi atas tiga komponen, yakni gaji, kesejahteraan dan pengembangan karir. Sopiah (2008, h. 172-173) menyatakan gaji sebagai salah satu bentuk dari kompensasi finansial terbukti mampu memberikan kepuasan tersendiri bagi pegawai. Keadaan dimana harapan akan kompensasi sesuai dengan kenyataan kompensasi yang diterima pegawai diartikan Mobley (Nugraha 2010, h. 14) sebagai kepuasan kompensasi.

Pernyataan mengenai kompensasi finansial terkait dengan kinerja pegawai, maka kepuasan kompensasi finansial dapat didefinisikan sebagai suatu kondisi dimana tercapainya kesesuaian harapan akan kompensasi dengan kenyataan kompensasi yang diterima pegawai baik dalam bentuk kompensasi finansial langsung maupun tidak langsung. Kepuasan kompensasi finansial dapat menumbuhkan motivasi yang kuat, sehingga pegawai bersedia mengabdikan diri dan terlibat aktif (*involved*) dalam bekerja.

Rumusan masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka permasalahan yang akan diteliti ialah apakah ada hubungan antara kepuasan kompensasi finansial dengan *job involvement* pada pegawai negeri sipil di Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Tengah ?

Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara kepuasan kompensasi finansial dengan *job involvement* pada pegawai negeri sipil di Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Tengah.

Manfaat Penelitian

1. Manfaat teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam pengembangan ilmu Psikologi, terutama Psikologi Industri dan Organisasi terkait dengan kepuasan kompensasi finansial dan *job involvement* pada pegawai negeri sipil di Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Tengah.

2. Manfaat praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi kepada pegawai negeri sipil (PNS), khususnya PNS di Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Tengah mengenai kepuasan kompensasi finansial dan keterlibatan kerja (*job involvement*).

TINJAUAN PUSTAKA

A. *Job Involvement*

Job involvement merupakan identifikasi psikologis pegawai dengan pekerjaannya yang ditandai dengan pegawai berpihak pada pekerjaannya, partisipasi aktif pegawai dalam pekerjaan dan persepsi pegawai terhadap pentingnya pekerjaan sebagai bagian dari dirinya.

B. Kepuasan Kompensasi Finansial

Kepuasan kompensasi finansial adalah suatu sikap yang menggambarkan rasa suka atau tidak suka pegawai terhadap kompensasi finansial yang diterima baik secara langsung, seperti gaji, upah, tunjangan dan bonus, maupun kompensasi finansial tidak langsung, seperti tunjangan, pensiun dan cuti, kenaikan kompensasi serta proses dari sistem administrasi kompensasi.

METODE PENELITIAN

Identifikasi Variabel

Variabel yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari dua variabel, yaitu :

1. Variabel Kriteria : *Job involvement*
2. Variabel Prediktor : Kepuasan Kompensasi Finansial

Definisi Operasional

1. *Job involvement* adalah derajat atau tingkat dimana seorang pegawai secara psikologis fokus memihak pada pekerjaannya yang ditandai dengan *extra effort* pegawai untuk berpartisipasi aktif dan memandang pekerjaan sebagai bagian dari dirinya.
2. Kepuasan kompensasi finansial ialah tingkat rasa puas dan tidak puas terhadap semua *return* yang diterima pegawai berupa gaji, tunjangan dan insentif.

Populasi

Populasi dalam penelitian ini memiliki karakteristik tingkat pendidikan minimal SMU atau sederajat dan masa kerja minimal dua tahun. Jumlah populasi secara keseluruhan ialah 343 orang terdiri dari 160 orang PNS BKD Provinsi Jawa Tengah, 65 orang PNS BP3AKB Provinsi Jawa Tengah dan 118 orang PNS BKKBN Provinsi Jawa Tengah yang bertempat di kota Semarang. Pelaksanaan uji coba aitem akan

melibatkan 30 orang PNS BP3AKB Provinsi Jawa Tengah dan 30 orang PNS BKKBN Provinsi Jawa Tengah, sedangkan penelitian akan melibatkan 60 orang PNS BKD Provinsi Jawa Tengah.

Analisis Data

Penelitian ini menggunakan analisis regresi sederhana dengan menggunakan bantuan program komputer SPSS versi 16.0.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Uji Normalitas

Berdasarkan hasil analisis data yang diperoleh, sebaran data variabel *job involvement* mempunyai nilai *Kolmogorov-Smirnov* 0,679 serta nilai probabilitas yaitu 0,746 ($p > 0,05$) dan variabel kepuasan kompensasi finansial mempunyai nilai *Kolmogorov-Smirnov* 0,742 dan nilai probabilitas yaitu 0,640 ($p > 0,05$) mengindikasikan bahwa sebaran data kedua variabel normal dan berarti uji normalitas terpenuhi.

2. Uji Linearitas

Hubungan antara variabel sikap terhadap ekstrakurikuler dengan variabel belajar berdasar regulasi diri mendapatkan hasil $F_{Lin} = 7,021$ dengan signifikansi 0,012 ($p < 0,05$). Hasil ini menunjukkan bahwa hubungan antara kedua variabel tersebut adalah linear.

3. Uji Hipotesis

Berdasarkan *output* dari hasil analisis regresi sederhana diperoleh koefisien korelasi (r_{xy}) = 0,395 pada $p = 0,006$. Nilai signifikansi 0,006 menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara kepuasan kompensasi finansial dengan *job involvement*. Tanda positif menunjukkan bahwa hipotesis yang menyatakan ada hubungan positif antara kepuasan kompensasi finansial dengan *job involvement* pada pegawai negeri sipil di BKD Provinsi Jawa Tengah dapat **diterima**.

PEMBAHASAN

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa kepuasan kompensasi finansial berhubungan secara positif dengan *job involvement* yang ditunjukkan dengan $r_{xy}=0,395$ dengan tingkat signifikansi korelasi sebesar 0,006 ($p<0,05$). Hasil pengujian diperoleh nilai koefisiensi determinasi sebesar 0,156, artinya adalah kepuasan kompensasi finansial memberikan pengaruh sebesar 15,6 % terhadap *job involvement*. Sedangkan 84,4 % dipengaruhi oleh faktor-faktor lain di luar variabel penelitian ini. Faktor-faktor tersebut, misalnya dipengaruhi oleh situasi pekerjaan.

KESIMPULAN DAN SARAN

1. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah diperoleh, maka dapat dibuat kesimpulan sebagai berikut:

- a. Terdapat hubungan positif antara kepuasan kompensasi finansial dengan *job involvement* pada pegawai negeri sipil di BKD Provinsi Jawa Tengah. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi kepuasan kompensasi finansial, maka akan semakin tinggi tingkat *job involvement*. Begitu juga sebaliknya, semakin rendah kepuasan kompensasi finansial maka akan semakin rendah tingkat *job involvement* pada pegawai.
- b. Kepuasan kompensasi finansial memberikan sumbangan efektif sebesar 15,6 % terhadap *job involvement*. Hal ini menunjukkan dimensi kepuasan kompensasi finansial berpengaruh terhadap komponen *job involvement* sebesar 15,6 %. Sisanya 84,4 % ditentukan oleh faktor lain yang tidak menjadi tujuan dari penelitian ini.

2. SARAN

Berdasarkan hasil penelitian ini, maka dapat direkomendasikan beberapa saran sebagai berikut:

1. Bagi PNS BKD Provinsi Jawa Tengah

Subjek diharapkan untuk senantiasa menerima jumlah kompensasi finansial dan pekerjaan yang dimiliki sebagai PNS, sehingga subjek dapat meningkatkan kinerja, salah satunya melalui keterlibatan subjek secara aktif pada pekerjaannya.

2. Bagi Instansi BKD Provinsi Jawa Tengah

Instansi diharapkan dapat meningkatkan sosialisasi kebijakan-kebijakan pada pegawai, terutama yang berhubungan dengan penerimaan kompensasi finansial secara terperinci atas kinerja pegawai ataupun penambahan tugas kerja dari instansi.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Bagi peneliti yang tertarik untuk melanjutkan penelitian ini maka dapat melakukan penelitian dengan menggunakan subjek penelitian yang bekerja di perusahaan swasta. Peneliti diharapkan dapat memperhatikan jabatan dan *job description* subjek yang diteliti dengan mengambilnya secara seragam demi mempertajam hasil penelitian.

DAFTAR PUSTAKA

- Fathoni, A. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Rineka Cipta.
- Hasibuan, M.(2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hiriyappa, B. (2009). *Organizational Behavior*. New Delhi : New Age International Publishers.
- Ismail. (2009). *Etika Birokrasi : Dalam Perspektif Manajemen Sumberdaya Manusia*. Malang : Ash-Shiddiqy Press.
- Mahmudi. (2007). *Manajemen Kinerja Sektor Publik*. Yogyakarta : UPP STIM YKPN.
- Nugraha, A. (2010). Analisis Pengaruh Ketidakamanan Kerja dengan Kepuasan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan. *Skripsi*. Semarang : Fakultas Ekonomika dan Bisnis Jurusan Manajemen Universitas Diponegoro.
- Robbins, S. P & Judge. T. A. (2011). *Organizational Behavior*. New Jersey : Pearson Education.
- Sedarmayanti, (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung : Refika Aditama.
- Sopiah. (2008). *Perilaku Organisasional*. Yogyakarta : ANDI OFFSET.
- Suara Merdeka. (2012). 85 PNS Tidak Hadir. Diunduh 03 April, 2013 dari <http://www.suaramerdeka.com/v2/index.php/read/cetak/2012/08/24/196381/85-PNS-Tidak-Hadir>.
- Sulistiyani, T. A & Rosidah. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia : Konsep, Teori, Pengembangan dalam Konteks Organisasi Publik*. Yogyakarta : Graha Ilmu.
- Sulistiyani, T. A. (2011). *Memahami Good Governance : Dalam Perspektif Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Gava Media.

